

Lederes utfordringer i forhold til midlertidige stillinger og bruk av vikarer

Det er ingen tvil om at mange ledere i Norge føler behov for og ønsker å benytte midlertidige tilsetninger i større grad enn det arbeidsmiljøloven tillater. Lovens klare hovedregel er jo at arbeidstakere skal tilsettes fast. Kun i noen få unntakstilfeller åpner lovens bestemmelser for midlertidig tilsetning.

Viktigste unntak er vikariat

Det viktigste unntaket er muligheten for å ansette vikarer, men loven forutsetter at vikariatet er reellt. Dette betyr at vikaren skal erstatte en ansatt som er midlertidig ute av sin stilling, eksempelvis pga. sykdom eller permisjon. Problemet for ledelsen oppstår gjerne ved tilsetning av vikarer for sykmeldte. For hvor lang tid skal vikaren tilsettes? Vikarene tilsettes gjerne for en måned eller to av gangen. Når en leder står overfor et sykdomstilfelle som synes å kunne bli langvarig, bør man i stedet vurdere å tilsette vikaren for det tidsrommet den sykmeldte er ute av stillingen. Da vil den ansatte i alle fall vite at han/hun får beholde vikariatet i hele sykdomsperioden og den enkelte leder slipper arbeidet med til stadighet å skrive nye arbeidsavtaler. Jeg minner her om at det må fremgå av vikariatsavtalen at vikaren vikarierer for en bestemt navngitt person.

Dersom den som har vært sykmeldt slutter i stillingen, vil ledelsen også kunne beholde vikaren i den tid det tar å lyse ut, tilsette og få en ny person inn i stillingen. Det forutsettes at det er normal fremdrift i arbeidet med å tilsette en ny person i stillingen.

Andre unntak

I andre tilfeller enn vikariatstilfellene er adgangen til å ansette midlertidig etter arbeidsmiljølovens regler svært begrenset. Midlertidig tilsetning kan iht. arbeidsmiljølovens § 14-9, første ledd, kun nyttes i de tilfeller hvor arbeidets karakter tilsier det, og arbeidet i stillingen adskiller seg fra det arbeidet som ordinært utføres i bedriften. Det sier seg selv at dette nåløyet er trangt. Det er således for eksempel ulovlig å ta inn midlertidig ansatte som ekstrahjelp i dager eller uker det er mer å gjøre i virksomheten enn normalt. Det er kun i enkelte virksomheter hvor det er store og naturlige sesongsvingninger, som for eksempel i fiskeri- eller turistnæringen, dette er lov. Ledere er da henvist til å forhjelpe virksomhetens behov gjennom ansettelsesavtalene for det fast ansatte personalet, for eksempel ved oppdeling i deltidsstillinger, fastsetting av arbeidsplaner o.l.. Slike ordninger er imidlertid betydelig mer kompliserte for arbeidsgiver, og det vil også kunne åpne for flere personer i såkalt "ufrivillig deltid".

Mange velger vikarbyråer

Det har vært lovgivers hovedmål å få antallet midlertidig tilsatte så lavt som mulig i norske virksomheter. Dette skaper i praksis betydelige problemer for ledere og en del velger å leie inn midlertidig arbeidskraft fra vikarbyråer for å omgå problemet. Lovgiver har i utgangspunktet også lukket denne muligheten, da det i arbeidsmiljø-loven er inntatt regler om at innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer eller andre virksomheter som har til formål å drive utleie av arbeidstakere, kun er lovlig i den utstrekning det lovlig kan avtales midlertidig ansettelse etter lovens § 14-9, første ledd. Lovgiver har i dette tilfellet gjort unntak for tariffbundne virksomheter, hvor ledelsen har mulighet til å inngå skriftlig avtale med de tillitsvalgte om tidsbegrenset innleie av arbeidskraft. Loven forutsetter at de tillitsvalgte som avtalen inngås med representerer et flertall av den arbeidskategori innleien gjelder.

Hva sier tjenestemannsloven?

På noen unntak nær setter nok tjenestemannsloven de samme beskrenkninger til å benytte midlertidig tilsetning som arbeidsmiljøloven. De fleste av disse unntakene er tatt inn i forskriftene til tjenestemannsloven.

En kan således konstatere at ledere i norske virksomheter, det være seg i privat, kommunal eller statlig virksomhet, står ovenfor betydelige utfordringer i forbindelse med tilpassning av organisasjonen til norske regler om midlertidig tilsetning.

